



Procedimento concursal externo de recrutamento de 10 Assistentes Técnicos, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, com reserva de recrutamento interna

--- Ao primeiro dia do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr. Vogal do Conselho Diretivo, Dr. José Manuel Martins Lucas, de 24/01/2024, exarado na informação smartdocs n.º I-10612/2024, reuniu-se nos Serviços Centrais, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2, do art. 9.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria 233/2022), estando presentes:---

Presidente	Jorge Manuel Silva Frias
1.ª Vogal efetiva	Ana Cristina Silveira Quintela Lopo Miranda
2.ª Vogal efetiva	José Agostinho Correia da Silva

--- Tendo a reunião tido a seguinte ordem de trabalhos, e o Júri deliberado como segue: ---

A. Caraterização dos postos de trabalho a concurso

1. O candidato a recrutar irá exercer tarefas no âmbito da carreira de assistente técnico, para a qual se exige a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto. ---
2. Neste sentido, pretende-se que o mesmo exerça funções na área de actuação de apoio à educação e formação, nos Centros de Educação e Desenvolvimento, desta Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL, IP), de Tipologia 2 , *sitos* em Lisboa, conforme **Anexo I – Perfil de Competências Profissionais** , o qual se traduz no seguinte: ---



- a. Contribuir, através da sua intervenção, para a prossecução da missão e objetivos da CPL IP, na área de atuação do apoio à educação e formação, promovendo o desenvolvimento integral dos educandos. ---
- b. Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, em concordância com o determinado no anexo intitulado “**Caracterização das carreiras gerais**”, a que alude o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.---
- c. A descrição das tarefas supra não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional. ---

B. Métodos de seleção

3. Atendendo ao caráter urgente e célere do presente procedimento concursal serão aplicados os seguintes métodos de seleção, nos termos do disposto no art. 17.º, n.º 1, al. c) e d) da Portaria 233/2022: ---
 - a. Avaliação curricular (AC); ---
 - b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ---

C. Avaliação Curricular (AC)

4. A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho (*aplicável apenas aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público*). ---
5. Neste sentido, a AC será valorada da seguinte forma: ---
 - i. Para os candidatos sem vínculo prévio de emprego público: ---



$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3)] / 6$$

ii. Para os candidatos com vínculo prévio de emprego público: ---

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3) + AD] / 7$$

b. A **habilitação académica (HA)**, devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo de considerar as seguintes habilitações: ---

12.º ano escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	18 Valores
Curso conferente do nível 5 qualificação	19 Valores
Habilitação académica superior	20 Valores

c. Na **formação profissional (FP)** – Neste campo, apenas se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas, relativas aos últimos 5 (cinco) anos, contados da data da publicação do presente concurso, de acordo com a tipologia e duração prevista no art. 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública:---

(i) *Cursos de formação de curta, média e longa duração; ---*

(ii) *Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de carácter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;*

(iii) *Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem. ---*

d. Quanto à duração, a formação profissional apresentada pelo candidato deve ser devidamente comprovada, sendo que a mesma será aferida segundo os seguintes valores: ---



Sem formação;	0 Valores
Formação de curta duração, até 30 horas;	10 Valores
Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas;	16 Valores
Formação de longa duração, superior a 60 horas.	20 Valores

- e. A **experiência profissional (EP)** – Neste item, será considerada somente a experiência profissional adquirida em contexto laboral, decorrente do exercício de atividades de apoio à educação e formação em agrupamento de escolas ou equiparados, ou em animação social e comunitária, a qual será valorada da seguinte forma: ---

Sem experiência;	0 valores
Até 1 ano;	12 Valores
Superior a 1 e até 3 anos;	14 Valores
Superior a 3 e até 6 anos;	16 Valores
Superior a 6 e até 10 anos;	18 Valores
Superior a 10 anos.	20 Valores

- f. Para os candidatos que tenham relação jurídica de emprego público, será ponderada a **avaliação do desempenho (AD)**, valorada da seguinte forma: ---

Desempenho excelente	20 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho adequado	12 Valores



Desempenho inadequado	0 Valores
-----------------------	-----------

D. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

6. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a fim de permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.---
7. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.---
8. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.---

E. Valoração final

9. De acordo com o art. 17.º, n.º 4 da Portaria 233/2022, os métodos de seleção obrigatórios serão ponderados da seguinte forma: ---

(i) Avaliação curricular = 40%---

(i) Entrevista de avaliação de competências = 60%---

F. Utilização faseada dos métodos de seleção

10. Considerando que o presente procedimento é urgente, e havendo necessidade de prover com celeridade as necessidades temporárias de recrutamento identificadas, assim os referidos métodos de seleção serão faseados da seguinte forma, nos termos do disposto no art. 19.º da Portaria 233/2022:---



- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas da **Avaliação Curricular (AC)**;---
 - b. Aplicação da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, apenas aos primeiros 30 candidatos aprovados na AC, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;---
11. Dispensa de aplicação da EAC aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.
12. Após a aplicação dos suprarreferidos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso, nos termos do disposto no art. 19.º, n.º 3 da Portaria 233/2022.---

G. Outros aspetos complementares

13. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer, daqueles métodos de seleção - sendo que no caso da AC, não lhe é aplicável o método seguinte; bem como os que não compareçam à realização do método para o qual foram devidamente convocados; ou tenham desistido no decurso da realização dos mesmos. ---
14. Em situações de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial são aqueles que se encontram previstos no art. 24.º da Portaria 233/22. ---
15. Sendo que para efeitos do disposto no art. 3.º, n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade.---
16. Todas as notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico, para o endereço indicado pelo candidato, com recibo de entrega da notificação, no respetivo formulário de candidatura. ---
17. Em tudo aquilo não estiver previsto, na presente ata, aplica-se subsidiariamente à Portaria 233/2022.---
18. Para efeitos do previsto no art. 9.º da Portaria 233/2022, fica expressamente consignado nesta ata, que na presente reunião, todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. ---



---Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes. ---

Presidente,

1.ª Vogal Efetiva,

2.º Vogal Efetivo,